

Cómo está el mercado laboral en Panamá

ROGER DURÁN
Analista económico
Centro Nacional de Competitividad

La desaceleración económica que se ha presentado en los últimos años se está reflejando en un crecimiento en la tasa de desempleo. Añadido por una caída en actividades de sectores críticos que incluyen la construcción, y hoteles y restaurantes para el primer semestre del año 2018.

Aunque no se trata de una recesión, pero sí de una caída en la tasa de expansión. Esto nos lleva a una desocupación de 6.0% (agosto 2018) que representa a 118,338 personas desocupadas, que se traduce en una leve reducción de 1,710 personas desocupadas en comparación con el año anterior. Además, se mantiene más alta la desocupación de las mujeres (7.6%) que la de los hombres (4.8%).

Es importante señalar que la fuerza laboral joven (cuya edad oscila entre los 15 y 29 años) que está desempleada este año es de 72,000 personas, con una tasa de desocupación de 13.3%. Esta situación es más crítica en las edades entre 20 y 24 años con un desempleo de 15.1%, grupo etario que al analizarlo por género refleja una situación aún más marcada, donde las mujeres alcanzan una tasa de desocupación de 21.8% y los hombres 10.8%, con una diferencia de 11%.

Es cierto que este descenso podría obedecer a las citadas razones coyunturales (corto plazo). Sin embargo, también pesan factores estructurales del



Foto: Fotolin

mercado laboral panameño. Uno es la rigidez, que incluso reconocen organizaciones como la propia Organización Internacional de Trabajo (OIT) según la cual, en comparación con otros países de la región, Panamá tiene uno de los costos de indemnización más altos, así como un gran número de días de asueto. A esto se le suman los ajustes de salario mínimo, que estimulan los despidos cuando disminuye la actividad económica.

Otro elemento son los bajos niveles de preparación de la mano de obra. Esto se agudiza al analizarlo que junto a la falta de experiencia de los jóvenes, por lo tanto, las empresas prefieren contratar a personas con más experiencias que por lo general son personas con más edad, la cual es evidenciado por las bajas tasas de

desocupación que presentan las edades mayores y, por lo tanto, explicaría por qué este segmento de la población (jóvenes) se resiente más por esta desaceleración.

Si bien es cierto que la tasa de desocupación prácticamente se ha mantenido, la calidad del trabajo no, ya que el trabajo precario o empleo informal, ha ido en aumento desde 2011, tanto en términos absolutos, como relativos, hasta llegar a 43.6% de los ocupados. La informalidad es un elemento que no podemos olvidar, ya que conlleva implicaciones que repercuten adversamente, a corto y a largo plazo. Por ejemplo, al corto plazo la falta de regulación y la evasión de sus obligaciones tributarias con el Estado, les impide a los informales contar con acceso a

seguridad social, a financiamiento, entre otros; y al largo plazo se convertirán en una carga para el Estado por no contar con una jubilación, aumentando la carga a programas como 120 a los 65 (dicho programa debe ser transitorio).

La encuesta de ManPower denominada "Encuesta de Escasez de Talento", revela el problema estructural del mercado laboral. En su última edición para el 2018, muestra que el 35% de los empleadores enfrentan dificultad para cubrir sus vacantes. Las principales razones que dificultan cubrir las vacantes están: la falta de experiencia, falta de candidatos, mayores expectativas salariales, falta de habilidades profesionales, y mejores beneficios. Además, el estudio señala que a medida que las empresas se digitalizan, automatizan y transforman, resulta más importante encontrar la combinación correcta entre habilidades técnicas y profesionales.

Para concluir, se debe enfocar las políticas públicas en resolver los problemas estructurales del mercado laboral, alineando la oferta y la demanda laboral, la implementación de la educación dual para que el joven pueda adquirir experiencia, el fortalecimiento de la educación técnica y profesional y adaptarla a la era digital que estamos viviendo, ya que es de suma importancia hacer los cambios pertinentes para adaptarnos y lograr aumentar la productividad y competitividad. Además, hay otros problemas que son de trasfondo como es modernizar y actualizar de las normas laborales que datan de varias décadas atrás.